

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP TURNOVER
INTENTION**

(Studi pada Pegawai Tetap di PT. COGS, Jakarta)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana

Jakarta



Nama : Nurfanida Putri Hikmalia

Nim : 43117110382

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yeni Selviana

NIM : 43115120126

Program Studi : SI Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 1 Juli 2020



Yeni Selviana

NIM: 43115120126

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yeni Selviana
NIM : 43115120126
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Infrastruktur, Kualitas Pelayanan dan Keterjangkauan Lokasi Terhadap Kepuasan Berkunjung di Obyek Wisata Pemandian Air Panas Guci.

Tanggal Lulus Ujian :

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. H. Sonny Indrajaya, Ir. MM

Tanggal : 28 - 9 - 2020

Ketua Penguji



Dr. Daru Asih, MM

Tanggal : 08 - Oktober - 2020

Dekan



Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA., CIPSAS

Tanggal : 08 - Oktober - 2020

Ketua Program Studi

S1 Manajemen



Dr. Daru Asih, MM

Tanggal : 08 - Oktober - 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi karyawan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cosco Ocean Global Shipping, Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan terhadap 65 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi karyawan berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi Karyawan,
Turnover *Intention*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational commitment, job satisfaction and employee compensation on employee turnover intention of PT. Cosco Ocean Global Shipping, Jakarta. Data collection techniques used in this study took the form of questionnaires using a Likert scale. This research was conducted on 65 respondents using a quantitative descriptive approach and hypothesis testing. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) with Smart-PLS analysis tools. The results showed that organizational commitment had a negative and significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Employee compensation has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords : Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Compensation, Turnover Intention.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Karyawan Terhadap *Turnover Intention* di PT. COGS, Jakarta, Studi pada Pegawai Tetap di PT. COGS, Jakarta”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan Ibu Dr. Mafizatun Nurhayati, SE., MM selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan semangat, waktu, bimbingan, pengetahuan, dan nasehat yang sangat bermanfaat kepada penulis. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Ngadino Surip selaku rektor Universitas Mercubuana.
2. Bapak Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA, CIPSAS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana.
3. Ibu Dr. Daru Asih, M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana.
4. Ibu Dr. Mafizatun Nurhayati, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Dr. Catur Widayati, SE., MM selaku dosen penguji ujian akhir skripsi, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan skripsi ini.
6. Bapak Ir. Suprpto, M.Si selaku dosen penguji ujian akhir skripsi, yang telah memberikan masukan dan saran agar skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Para dosen di FEB Universitas Mercu Buana yang dengan dedikasinya dan keikhlasannya mencurahkan segala ilmu yang dimilikinya untuk diberikan

8. kepada kami. Semoga di hadapan Allah SWT menjadi amal jariyah Bapak/Ibu. Aamiin.
9. Bapak dan Ibu di bagian administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan bersedia membantu segala urusan administrasi selama penulis kuliah.
10. Seluruh rekan-rekan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
11. Teristimewa, kedua orang tua tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 24 September 2020

Penulis,

Nurfanida Putri Hikmalia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Turnover Intention	15
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	15
b. Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	17
c. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	18
d. Dampak <i>Turnover Intention</i> Bagi Perusahaan	20
e. Indikator <i>Turnover Intention</i>	21
3. Komitmen Organisasi	23
a. Pengertian Komitmen Organisasi	23
b. Membangun Komitmen Organisasi	23
c. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	24
d. Hubungan Komitmen Organisasi dan Turnover Intention	25

e. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	25
4. Kepuasan Kerja	26
a. Pengertian Kepuasan Kerja	26
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	28
5. Kompensasi Karyawan	29
a. Pengertian Kompensasi	29
b. Jenis – Jenis Kompensasi	30
c. Tujuan Kompensasi	31
d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	32
e. Dimensi dan Indikator Kompensasi	35
6. Penelitian Terdahulu.....	38
B. Pengembangan Hipotesis.....	43
1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
3. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
BAB 3 METODE PENELITIAN	47
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	47
B. Desain Penelitian.....	47
C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	48
1. Definisi Variabel	48
2. Operasionalisasi Variabel.....	51
D. Skala Pengukuran	52
E. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi Penelitian	53
2. Sampel Penelitian.....	53
F. Metode Pengumpulan Data	54
G. Metode Analisis Data.....	55
1. Analisis Deskriptif	55
a. Deskripsi Responden	55
b. Deskripsi Variabel	55
2. Uji Instrumen Penelitian	55
a. Uji Validitas	55
b. Uji Reliabilitas	57
3. <i>Structural Equation Model - Partial Least Square</i> (SEM-PLS)	58
a. Pengertian partial Least Square	58
b. Uji Model Pengukuran (Outer Model)	59

c. Uji Model Struktural (Inner Model)	60
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	62
B. Analisis Deskriptif	64
1. Deskripsi Responden.....	64
2. Deskriptif Jawaban Responden	67
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian	74
1. Evaluasi Measurement (<i>outer</i>) Model.....	74
2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	83
D. Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	96



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data <i>Join Resign</i> PT. COGS, Jakarta.....	3
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Penelitian	5
Tabel 2.1	Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	20
Tabel 2.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	51
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i>	53
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.5	Deskriptif Kategori Rata-Rata Penilaian Responden	68
Tabel 4.6	Uji Deskriptif Jawaban Kuisioner Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi	68
Tabel 4.7	Uji Deskriptif Jawaban Kuisioner Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.8	Uji Deskriptif Jawaban Kuisioner Berdasarkan Variabel Kompensasi ..	71
Tabel 4.9	Uji Deskriptif Jawaban Kuisioner Berdasarkan Variabel <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	73
Tabel 4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	74
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi).....	76
Tabel 4.12	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross-Loadings)</i>	78
Tabel 4.13	Hasil Pengujian AVE	79
Tabel 4.14	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (Fornell Lacker Criterium)....	80
Tabel 4.15	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	81
Tabel 4.16	Hasil Pengujian <i>Cronbach's Alpha</i>	82
Tabel 4.17	Nilai <i>R-square</i> Variabel Endogen	83
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Skema Rerangka Konseptual	43
Gambar 4.1	Hasil Alogaritma PLS	75
Gambar 4.2	Hasil Alogaritma PLS (Modifikasi)	77
Gambar 4.3	Grafik Pengujian <i>Average Variance Extraced</i>	80
Gambar 4.4	Grafik Pengujian <i>Composite Reliability</i>	81
Gambar 4.5	Grafik Pengujian <i>Cronbach's Alpha</i>	82
Gambar 4.6	Grafik Pengujian Nilai <i>R-Square</i>	83
Gambar 4.7	Hasil Uji <i>Boostrapping</i>	87



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner	96
Lampiran 2	Hasil Kuisisioner	97
Lampiran 3	Hasil Output PLS.....	104

